

【テーマ】職種限定の合意のある労働者の配転命令権の制限

＜事件の概要＞ 病院が、その雇用するケースワーカーや事務職員である6名の組合員に、ナースヘルパーへの配置転換を命じたところ、契約上取り決められた職務ではないとしてこれに従わなかったため、病院は業務命令違反を理由に組合員らを解雇した。組合員らは解雇の無効を主張して地位確認等を請求した。

＜裁判所の判断＞ 就業規則の「業務上の必要により職種の変更を命ずることがある。職員は、正当な理由なくして、異動を拒むことはできない」旨の規定は、業務の系統を異にする職種への異動、特に事務職系の職種から労務職系の職種への異動については、業務上の特段の必要性及び当該従業員を異動させるべき特段の合理性があり、かつこれらの点についての十分な説明がなされた場合か、あるいは本人が特に同意した場合を除き、病院が一方的に異動を命ずることはできないものと解するのが相当である。（医療法人直源会相模原南病院（解雇）事件 平11.6.11最二小決）

【解説】

- 使用者が労働者に配置転換ないし転勤を命じる権利を「配転命令権」（「転勤命令権」ということもある。）と呼びます。この権利は、使用者が当然に有するものではなく、あらかじめ労働者と使用者との間の労働契約において、使用者が同権限を有する旨の取り決めを行う必要があります。通常は、就業規則や労働協約の中に、「会社は、業務の都合により、配置転換を命ずることがある」といった包括的な規定が置いてある場合に、それが労働契約の内容となるとして（労働契約法第7条参照）、使用者に配転命令権が認められます。
- ところで、たとえば医師や看護師、ボイラー技士等、専門的な技能や知識を有する労働者の場合、労働契約を締結する際に、従事する職務をその専門的な職種に限定する合意を行う場合があります。この合意は、採用時に職種等を明示的に特定した場合に認められるのはもちろんのこと、採用時に明示されていない場合でも、医師等一定の専門労働者については、職種限定の合意があったものと認められる場合が少なくありません。
- 労働契約において、労働者と使用者の間で、職種限定の合意があれば、使用者は配転命令権を持っていたとしても、労働者から個別に職種変更の合意を得なければ、その範囲外の職種への配転を命じることはできません。
- このような扱いは、職種のみならず、職場が限定されている場合でも同様です。採用時に、就業場所が特定されている場合（例：「〇〇工場勤務」）や就業する地域が特定されている場合（例：「広島市内勤務」）、その範囲を超える配転や転勤を行うとする使用者は個々の労働者から個別に合意を得る必要があります。
- なお、就業規則等の配転条項がある場合でも、「業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき」は、権利濫用となる旨判示されています。（東亜ペイント事件 昭61.7.14最二小判）

【ポイント】

- 使用者が労働者に対し配転を命令するためには、あらかじめ、使用者が配転命令権を有する旨を、労働契約や就業規則等によって定めておく必要がある。
- 労働契約において職種や職場を限定する旨の合意がある場合、使用者は労働者の同意を得なければ、異なる職種や異なる職場への配転を命じることができない。
- 労働契約で取り決めた職種や職場とは異なる職種や職場へ配転を命じる場合、使用者は労働者に対し、配転の業務上の特段の必要性や当該従業員を異動させるべき特段の合理性について十分に説明し、そのうえで合意を得ることが必要である。